



DOI: <https://doi.org/10.38035/dhps.v2i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Determinasi Kepuasan Kerja: Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Siska Aprelyani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [siskaaprelyani1@gmail.com](mailto:siskaaprelyani1@gmail.com)

Corresponding Author: [siskaaprelyani1@gmail.com](mailto:siskaaprelyani1@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Literature Review Determination of Job Satisfaction: Work Motivation and Work Environment is a scientific article. The purpose is to analyze whether work motivation and work environment can affect employee job satisfaction. Qualitative approach method with literature review method to explore and analyze the relationship between work motivation, work environment and job satisfaction. The results of this study are: 1) Work Motivation affects Job Satisfaction; 2) Work Environment affects Job Satisfaction. Apart from these 2 exogenous variables that affect the endogenous variable of Job Satisfaction, there are many other factors including workload, work discipline, leadership.*

**Keyword:** *Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction.*

**Abstrak:** Literature Review Determinasi Kepuasan Kerja : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja adalah artikel ilmiah. Tujuan untuk menganalisa apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah : 1) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Selain dari 2 variabel exogen ini yang mempengaruhi variabel endogen Kepuasan Kerja masih banyak faktor lain diantaranya adalah beban kerja, disiplin kerja, kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi. Determinasi kepuasan kerja mencakup berbagai faktor yang memengaruhi persepsi seseorang terhadap pekerjaan mereka, termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kedua faktor ini saling berhubungan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi.

Motivasi kerja adalah salah satu determinan utama dalam kepuasan kerja. Motivasi ini bisa bersifat intrinsik, seperti dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai pencapaian

pribadi yang berkaitan dengan imbalan eksternal seperti gaji atau promosi. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan peluang untuk pengembangan diri dan pencapaian tujuan pribadi, maka mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan ketidakpuasan yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang efektif, dan adanya dukungan dari atasan dapat menciptakan suasana yang positif dan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toxic atau kurang mendukung dapat menyebabkan stres, konflik, dan ketidakpuasan yang berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks organisasi, penting untuk memahami hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan motivasi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini secara holistik dalam merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan referensi dari permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, pertanyaan artikel ilmiah ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber informasi yang relevan dari penelitian sebelumnya, teori, dan model yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil dari artikel ini berdasarkan latar belakang masalah, tujuan dan metode adalah sebagai berikut :

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Nabawi (2020) dalam (Afuan, Ali, H., & Zefriyenni, 2023) Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Kepuasan Kerja juga didefinisikan mengacu pada sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan melakukan berbagai tugas mungkin untuk memaksimalkan kepuasan yang diinginkan (Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F., 2022).

Menurut (Pusparini, Z. E., & Ali, H., 2023) Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan lingkungannya. Kepuasan

kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Adapun dimensi-dimensi kepuasan kerja karyawan menurut Luthans dalam (Hermingsih & Purwanti, 2020) adalah: 1) Pekerjaan itu sendiri (the work it self); 2) Upah (pay); 3) Kesempatan promosi (promotion opportunities); 4) Pengawasan (supervision); 5) Rekan kerja (coworkers); 6) Kondisi kerja/lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja ini telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Agussupriadi, R., & Ali, H., 2024) , (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z., 2023) , (Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E., 2023) , (Rizky, F., & Nugroho, G., 2024).

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Mailina, S., & Ali, H., 2024) Motivasi kerja merupakan alat bagi atasan agar bawahan mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Manajer dalam hal ini merupakan kepala sekolah yang bertugas. Motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dan dapat memengaruhi kinerja (Chandra & Syardiansah., 2021).

Menurut Oupen & Yudana (2020) dalam (Agussupriadi, R., & Ali, H., 2024) motivasi adalah proses sebagai langkah awalseseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengankata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Indikator motivasi kerja menurut Sondang P Siagian (2008) dalam (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) terdiri dari 8 yaitu: 1) Daya pendorong; 2) Kemauan; 3) Kerelaan; 4) Membentuk keahlian; 5) Membentuk ketrampilan; 6) Tanggung jawab; 7) Kewajiban; 8) Tujuan.

Motivasi Kerja Kerja ini telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Mailina, S., & Ali, H., 2024) , (Febrianti, B., Ali, H et al., 2024) , (Sangapan, L. H., Ali, H et al., 2024) , (Sari, S. M., & Ali, H., 2024).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang ideal adalah tempat di mana pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya seefektif, seaman, sehat, dan nyaman mungkin. Menurut Nitisemito dan Sunyoto (2008) dalam (Kasra & Ali, H., 2023) lingkungan kerja mencakup semua yang ada bagi pegawai dan berpotensi membuat seberapa baik mereka menyelesaikan tugas. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Susanto & Wibowo (2018) dalam (Irawan, C. R., & Ali, H., 2024) Lingkungan Kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kebahagiaan dan produktivitas karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang sportif, aman, dan inklusif membantu meningkatkan kinerja individu dan tim. Faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, keadilan dalam organisasi, dan lingkungan yang tepat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2019) terdiri dari 7 yaitu: 1) Penerangan; 2) Suhu Udara; 3) Kebisingan; 4) Penggunaan Warna; 5) Ruang yang dibutuhkan; 6) Kemampuan untuk bekerja; 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Lingkungan Kerja ini telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A, 2024) , (Nurdianah & H. Ali., 2023) , (Kasra & H. Ali., 2023) , (Khoir, D. A. F., Ali, H et al., 2024).

## **Pembahasan**

### **a) Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja berperan penting dalam proses pencapaian kepuasan kerja, di mana tinggi rendahnya motivasi kerja menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Motivasi kerja membuat karyawan lebih terarah dalam pencapaian tujuannya dan ketika telah tercapainya tujuan tersebut maka karyawan merasa senang dan puas akan usahanya. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Nurhaiyati and Tresani, 2021) dalam penelitiannya yang melihat adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Di mana motivasi, persepsi peran dan kemampuan menghasilkan unjuk-kerja kemudian mendapat imbalan. Imbalan (reward) yang dinilai adil, kemudian menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Menurut (Wijaya, 2020) motivasi adalah hubungan antara persepsi terhadap gaji dan komitmen organisasi dengan motivasi berprestasi, menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaji dengan motivasi berprestasi, semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi motivasi berprestasinya dan juga sebaliknya.

Riset ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh diantaranya yaitu : (Mailina, S., & Ali, H., 2024) , (Febrianti, B., Ali, H et al., 2024) , (Ali, H et al., 2024) , (Adnata, M. C., & Turangan, J. A., 2023).

### **b) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

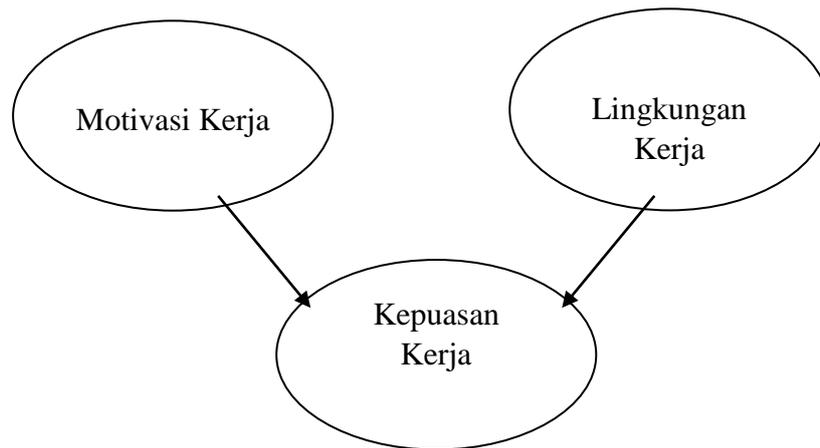
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah lingkungan yang mendukung, nyaman, dan positif dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja yang baik, komunikasi yang terbuka, dan adanya dukungan dari atasan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diterima dalam tim, mereka cenderung lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kondisi kerja yang baik akan memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerjakaryawan, karena lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mengurangi suasana lelah dan rasa jenuh. Kesan nyaman terhadap lingkungan kerja dapat mengurangi rasa jenuh dan bosan dalam bekerja. Menurut (Harjasa & Swasti, 2022) bahwa lingkungan kerja yang sehat berperan penting untuk menaikkan kemampuan pekerja sebab akan menimbulkan kenyamanan, rasa aman, bahkan meningkatkan semangat pekerja sehingga dapat bekerjasecara optimal. Lingkungan kerja yang sehat terdiri dari karyawan yang kompeten, beban kerja yang sesuai, komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan pemberdayaan, yang mengarah pada hasil yang positif bagi karyawan dan organisasi.

Riset ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh diantaranya yaitu : (Nurdianah & H. Ali., 2023) , (Kasra & H. Ali., 2023) , (Uma, A, T., & Swasti, I. K., 2024) , (Ali, H et al., 2024).

## **Conceptual Framework**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



**Gambar 1. Conceptual Framework**

Dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yaitu diantaranya :

- a) Beban Kerja : (Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F., 2022) , (Naufan Zakaria, A. Q., & Ali, H., 2024) , (Ali, H., 2022) , (Sari, D. P., & Ali, H., 2022) , (Juana, S., Ali, H., & Rosadi, K. I., 2023).
- b) Disiplin Kerja : (Nurdianah, D., & Ali, H., 2023) , (Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarif, F., 2022) , (Sari, S. M., & Ali, H., 2024) , (Salam, Ali, H., & Rifai., 2020).
- c) Kepemimpinan : (Poernamasari et al., 2023) , (M. Ali & H. Ali., 2023) , (Sari, S. M., & Ali, H., 2024) , (BAstAri, A., & Ali, H., 2020) , (Alfian, M., Ali, H., Rosadi, K. I., & Fitriyani, F., 2022).

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berperan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Berdasarkan pertanyaan artikel maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## REFERENSI

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Agussupriadi, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(5), 1109-1118.
- Alfian, M., Ali, H., Rosadi, K. I., & Fitriyani, F. (2022). FACTORS INFLUENCING EDUCATION QUALITY MANAGEMENT: CONTINUOUS IMPROVEMENT, LEADERSHIP STYLE AND CUSTOMER SATISFACTIO (LITERATURE REVIEW MPI). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1079-1087.
- Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 227-240.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.

- Ali, M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 70-79.
- BAstAri, A., & Ali, H. (2020). Service Performance Model Through Work Motivation: Analysis of Transformational Leadership, Managerial Coaching, and Organizational Commitments (At the Regional Development Bank of South Kalimantan). *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Irawan, C. R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(2), 90-101.
- Juana, S., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2023). Effect of Workload, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 535-541.
- Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 304-313.
- Khoir, D. A. F., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRDUKTIVITAS KAYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA CV. BUDI MULYA. *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 7(6), 71-80.
- Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(4), 861-869.
- Muhajirin, A., Poernamasasi, I. O., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Teknologi Informasi di Era Endemi pada Kinerja Guru pada SMK XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 250-256.
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(5).
- Rizky, F., & Nugroho, G. (2024). Determinasi Kepuasan Kerja dan Implikasi terhadap Turnover Intention: Studi pada PT Pupuk Indonesia (Persero). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 96-109.
- Sangapan, L. H., Ali, H., Manurung, A. H., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Sumber Daya yang Unik dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(4), 333-351.
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). Literature Review Measurement Model of Individual Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Individual Characteristics, Work Culture and Workload. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647-656.
- Sari, S. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5).
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 862-873.